# Rapport annuel de gestion

2011 ▸ 2012

Commission de l'équité salariale

Québec

# Rapport annuel de gestion

2011 ▸ 2012

Commission de l'équité salariale

*Reconnaître le travail féminin à sa juste valeur : un droit fondamental*

Le contenu de cette publication a été produit par
la Commission de l'équité salariale.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2012
Bibliothèque nationale du Canada
ISSN 1709-4496

© Gouvernement du Québec, 2012

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

Conformément à la Loi sur l'administration publique, j'ai le plaisir de vous transmettre le Rapport annuel de gestion 2011-2012 de la Commission de l'équité salariale.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La ministre du Travail, de l'Emploi
et de la Solidarité sociale et
ministre responsable
de la Condition Féminine

AGNÈS MALTAIS

Québec, 2012

Madame Agnès Maltais
Ministre du Travail, de l'Emploi
et de la Solidarité sociale et
ministre responsable
de la Condition Féminine
Hôtel du Parlement
Québec

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel de gestion de la Commission de l'équité salariale pour la période du 1er avril 2011 au 31 mars 2012.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

La présidente de la Commission
de l'équité salariale,

MARIE RINFRET, avocate

Québec, 2012

# Table des matières

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE 7

DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES 8

FAITS SAILLANTS 9

PARTIE 1 – Commission de l'équité salariale et principaux éléments de contexte 10

1.1 **Commission de l'équité salariale** 11

1.2 **Principaux éléments de contexte** 14

PARTIE 2 – Présentation des résultats 18

2.1 **Synthèse du Plan stratégique 2009-2014** 19

**Sommaire des résultats pour l'année 2011-2012** 21

**Résultats détaillés pour l'année 2011-2012 – Note préalable** 22

- Enjeu 1 24
- Enjeu 2 28
- Enjeu 3 30
- Enjeu 4 33

2.2 **Synthèse des résultats relatifs à la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens** 35

2.3 **Utilisation des ressources** 37

PARTIE 3 – Autres exigences législatives et gouvernementales 42

3.1 **Exigences relatives aux services offerts par la Commission de l'équité salariale à ses clientèles** 44

3.2 **Exigences relatives au personnel de la Commission de l'équité salariale** 46

3.3 **Exigences relatives à la fois aux clientèles et au personnel de la Commission de l'équité salariale** 46

3.4 **Exigences qui ne s'appliquent pas à la Commission de l'équité salariale** 48

ANNEXE 1 – Comité consultatif des partenaires de la Commission de l'équité salariale 49

ANNEXE 2 – Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale 50

ANNEXE 3 – Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens : résultats détaillés 2011-2012 53

ANNEXE 4 – Développement durable : actions réalisées en 2011-2012 57

RÉFÉRENCES 62

# Message de la présidente

Au cours des dernières décennies, de grands progrès ont été réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, cela est indéniable. Toutefois, l'égalité de fait entre les sexes et l'équité salariale qui en fait partie intégrante constituent des objectifs centraux pour lesquels des efforts sont encore requis.

À cet égard, le Québec s'est doté d'un outil qui le place toujours à l'avant-scène des économies développées, soit la Loi sur l'équité salariale. Cette Loi a eu 15 ans le 21 novembre 2011. Cela peut paraître long, mais il s'agit d'une période relativement courte si l'on considère l'ampleur des changements qu'elle suscite, des changements dans nos valeurs sociales et économiques.

Précisément pour cette raison, les défis que pose l'application de la Loi sont multiples et complexes.

Afin de répondre à ces défis, le Plan stratégique 2009-2014 de la Commission de l'équité salariale est résolument orienté vers l'ouverture et l'écoute. Cette approche a d'ailleurs été renforcée en 2011-2012, alors que nous avons intensifié nos travaux avec des partenaires de différents milieux, afin de joindre des groupes qui peuvent agir à titre de relayeurs d'information. En outre, le Comité consultatif des partenaires est toujours un allié précieux pour une application plus efficace et efficiente de la Loi. Il permet à la Commission de valider ses interrogations, de même qu'il la sensibilise à divers aspects plus complexes ou qui concernent des groupes particuliers d'employeurs ou de personnes salariées.

Dans le but d'appliquer le Plan stratégique 2009-2014 encore plus concrètement, la Commission s'est dotée au cours de l'année d'un plan d'action, fruit du travail concerté de l'ensemble du personnel de la Commission. Au cours de l'année 2011-2012, la Commission s'est vue autoriser l'embauche de nouvelles ressources afin de traiter les nombreuses plaintes soumises au terme d'un échéancier important dans l'application de la Loi. Cette année a aussi été marquée par la mise en œuvre de la première reddition de compte de la part des employeurs québécois quant à l'état de l'application de la Loi dans leur entreprise, soit la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale.

Pour terminer, je salue le travail remarquable accompli par le personnel de la Commission de l'équité salariale, dont l'engagement est le fer de lance!

C'est donc avec plaisir que je vous présente le Rapport annuel de gestion de la Commission de l'équité salariale pour l'année 2011-2012.

MARIE RINFRET, avocate

# Déclaration sur la fiabilité des données

Les renseignements contenus dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de la responsabilité de la présidente de la Commission de l'équité salariale au 31 mars 2012. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données de ce rapport et des contrôles afférents effectués.

Le Rapport annuel de gestion 2011-2012 de la Commission de l'équité salariale :

- décrit fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'organisation;
- présente les orientations, les objectifs et les indicateurs de résultats du Plan stratégique 2009-2014 ainsi que les cibles à atteindre chaque fois qu'elles ont été déterminées.

À ma connaissance, les résultats et les explications contenus dans le présent rapport ainsi que les contrôles de ces données sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2012.

La présidente,

MARIE RINFRET, avocate

Québec, juillet 2012

# Faits saillants

### Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale

Pour la première fois depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale, la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, mise en ligne le 31 mars 2011, fait en sorte que les employeurs établis au Québec doivent rendre compte de l'état de l'application de la Loi dans leur entreprise. Des lettres d'invitation ont été expédiées à plus de 70 000 entreprises. Au 31 mars 2012, 44 % des entreprises avaient produit leur déclaration.

Pour sa part, le site Web de la Commission de l'équité salariale a été actualisé lors de la mise en ligne du formulaire de la Déclaration afin de fournir graduellement à la clientèle visée toute l'information nécessaire pour le remplir (www.demes.gouv.qc.ca).

Cette déclaration permettra à la Commission de mesurer le taux d'application de la Loi et de baliser ses activités de soutien et de vérification.

### Processus décisionnel et traitement des plaintes et des différends

Un grand nombre de plaintes a été déposé à la fin de l'année 2010-2011 et au début de l'année 2011-2012. Afin d'assurer un traitement efficace, adapté et rigoureux de ces dossiers, la Commission a révisé ses procédures et a mis en place un processus accéléré d'enquête et d'adoption de décisions. À cet effet, différentes actions ont été entreprises :

- l'embauche de personnel supplémentaire a été autorisée;
- un processus d'enquête préliminaire a été instauré;
- un processus d'adoption de décision par une membre seule a été adopté.

Au total, lors des 21 séances tenues en 2011-2012, plus de 600 décisions ont été rendues[1].

### Partenariat

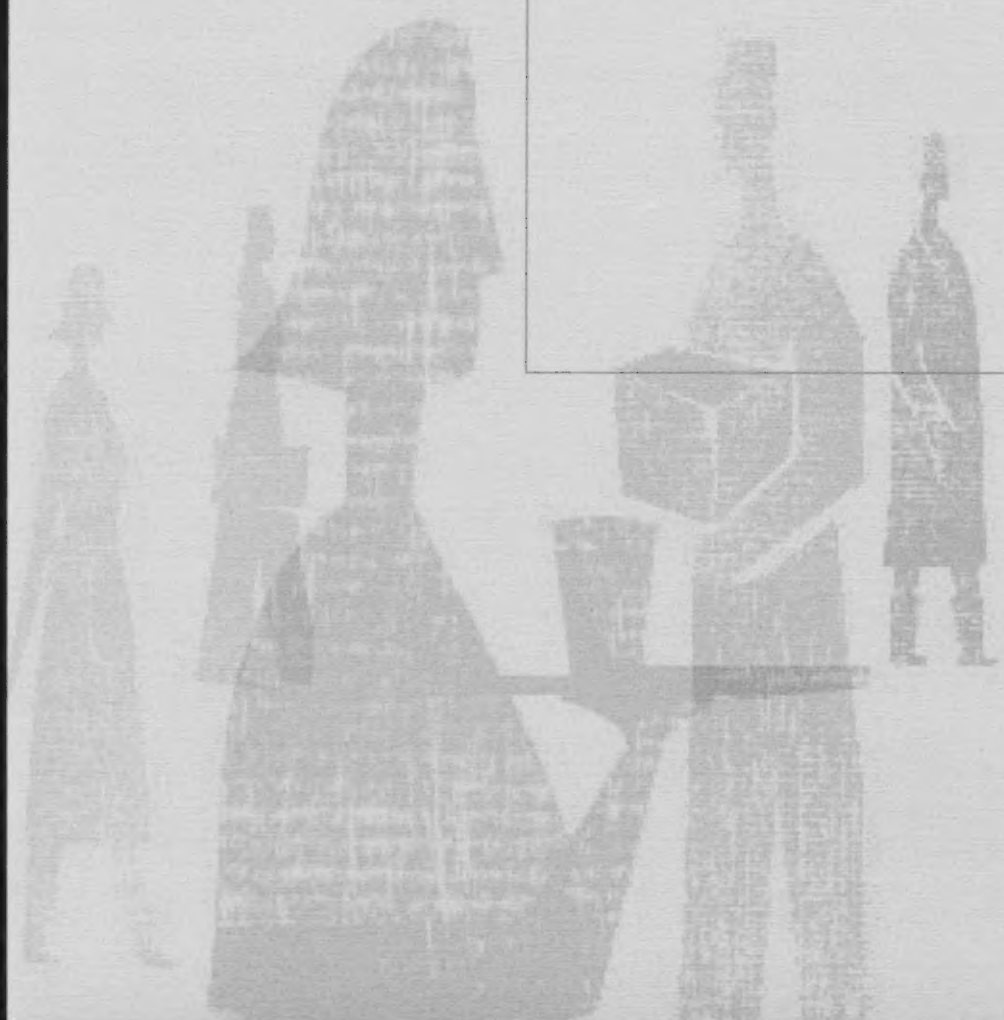
La Commission a accentué ses activités de partenariat avec diverses associations patronales, syndicales, professionnelles et des groupes de femmes dans le but de répondre aux questions des clientèles et de toujours mieux comprendre leurs préoccupations et leurs besoins quant à l'application de la Loi. En plus d'alimenter la Commission, ces partenaires sont aussi des relayeurs d'information essentiels.

Par ailleurs, les travaux du Comité consultatif des partenaires se sont poursuivis et ils sont maintenant définis dans un plan de travail. Pour une efficacité accrue, le contenu de ce plan de travail est étroitement lié à celui du Plan stratégique 2009-2014 de la Commission, tout en étant arrimé au Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015.

1. Toutes les décisions rendues par la Commission de l'équité salariale sont disponibles sur son site Web (www.ces.gouv.qc.ca), de même que sur ceux de CANLII (www.canlii.ca) et de SOQUIJ (www.jugement.qc.ca).

# PARTIE 1

## Commission de l'équité salariale et principaux éléments de contexte



## 1.1 COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

### Mission

La mission de la Commission de l'équité salariale consiste à veiller à l'application de la Loi sur l'équité salariale au Québec. L'objet de cette Loi est de corriger, au sein d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine.

***Ampleur de l'écart salarial à corriger attribuable à la discrimination systémique***

On qualifie cette discrimination de systémique, car elle affecte les femmes en tant que groupe social, dont la valeur du travail est infériorisée en raison de préjugés intégrés dans les valeurs collectives de la société, dans les mœurs en général et plus précisément dans les systèmes d'évaluation et de rémunération des emplois, sans qu'il n'y ait mauvaise foi, volonté ou conscience d'agir injustement à leur égard[2].

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés, la Commission exerce les principales fonctions suivantes :

- diffuser de l'information auprès de ses diverses clientèles (entreprises, associations patronales, associations accréditées, travailleuses, groupes de femmes et autres relayeurs, comme les ordres professionnels, et le grand public);
- prêter assistance aux entreprises dans l'établissement et le maintien de l'équité salariale, notamment par la diffusion d'outils (Progiciel, capsules vidéo, formations en ligne, etc.);
- présider les séances du Comité consultatif des partenaires;
- faire enquête, à la suite d'une plainte ou de sa propre initiative;
- rendre des décisions conformément aux dispositions de la Loi.

2. Québec. Commission de l'équité salariale (2006). *La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir : rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, Québec, Commission de l'équité salariale, 119 p.

M.-T. Chicha (2006). *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération : modèles et impacts*, Genève, Bureau international du travail (Document de travail).

### Composition

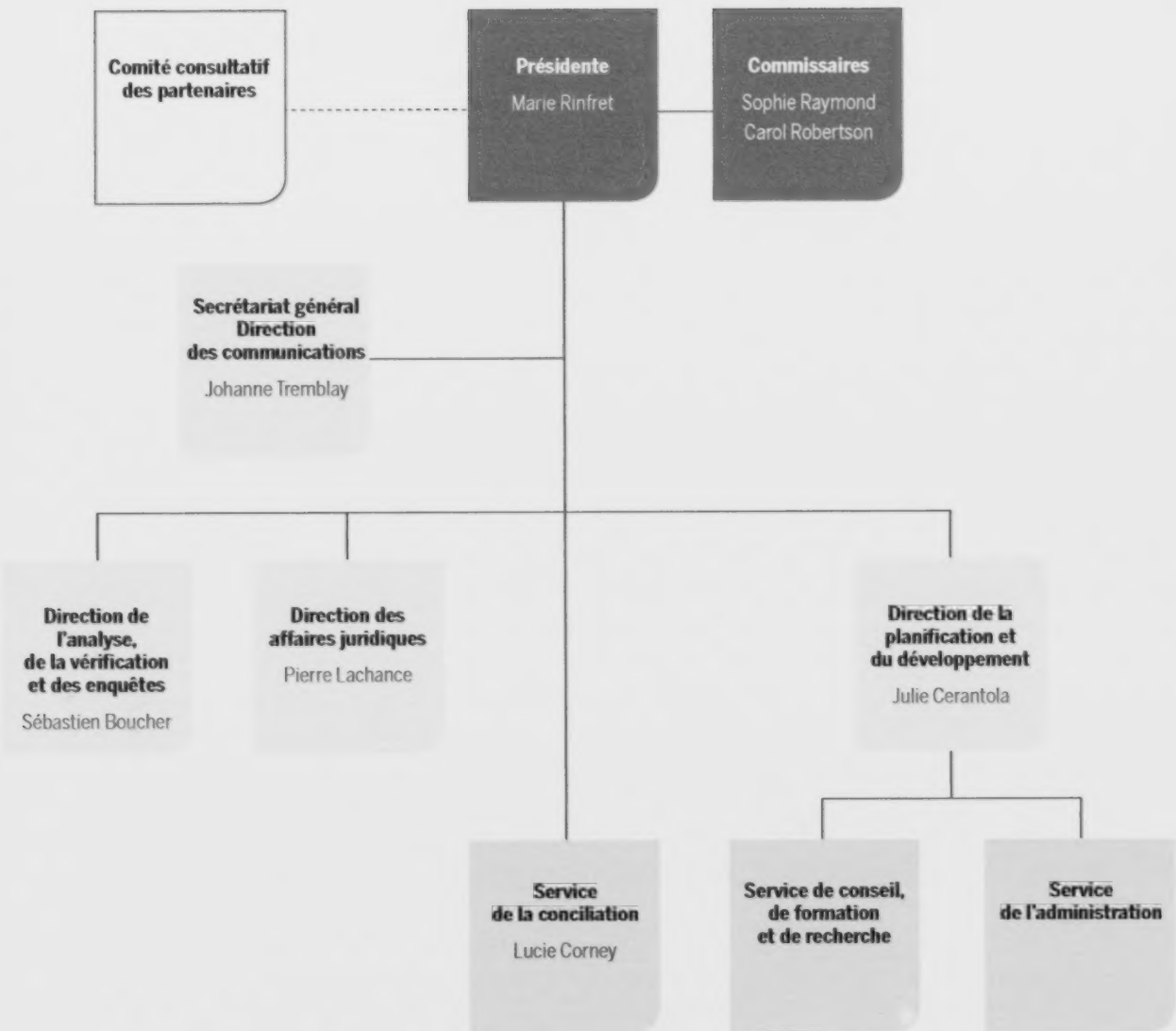
La Commission est composée de 3 membres, dont une présidente, nommées par le gouvernement pour des mandats de 5 ans après consultation auprès des organismes les plus représentatifs des employeurs, des personnes salariées et des femmes. La présidente de la Commission dirige et administre les affaires de celle-ci. Elle préside les séances, dont le quorum est de 2 membres. En cas de partage des décisions, le vote de la présidente est prépondérant.

Nommée commissaire en juin 2007, M[e] Marie Rinfret est présidente depuis le 10 janvier 2011. Les commissaires M[me] Carol Robertson et M[me] Sophie Raymond sont en fonction respectivement depuis le 10 mai 2004 et le 10 janvier 2011. Au cours de l'exercice 2011-2012, la Commission de l'équité salariale a tenu 21 séances qui ont conduit à plus de 600 décisions.

La présidente est le trait d'union entre les rôles décisionnel et administratif de la Commission. En outre, de concert avec les commissaires, elle définit les orientations relatives à la mise en œuvre de la Loi.

Par ailleurs, le Comité consultatif des partenaires, composé de 10 personnes représentant les personnes salariées syndiquées et non syndiquées et les employeurs, exerce un rôle-conseil auprès de la Commission. Voir l'annexe 1 pour plus d'informations au sujet de sa composition, de son mandat et de ses modalités de fonctionnement.

# Structure organisationnelle



### Organisation

La Commission se compose des 6 unités distinctes. Voici les principaux mandats de ces unités :

- Secrétariat général : planifie et coordonne l'ensemble des travaux relatifs aux séances de la Commission, apporte le soutien nécessaire aux activités des commissaires et assure le suivi des décisions.
- Direction des communications : coordonne les activités médiatiques et la diffusion de l'information quant à l'application de la Loi auprès des clientèles et du public en général.
- Direction des affaires juridiques : développe et offre l'expertise juridique nécessaire au soutien des fonctions décisionnelles et administratives de la Commission.
- Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes : traite les plaintes (analyse et enquête), préalablement à la prise de décision des membres de la Commission.
- Direction de la planification et du développement :
  - Service de conseil, de formation et de recherche : offre le service de renseignements de première ligne et d'assistance spécialisée, et il conçoit des outils et offre des formations.
  - Service de l'administration : assiste et conseille la présidente et les gestionnaires en matière de services administratifs, de gestion interne et de gestion des ressources humaines.
- Service de la conciliation : intervient en matière de différends et de plaintes, afin de favoriser un règlement entre les parties.

## 1.2 PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

L'existence même de la Loi sur l'équité salariale, qui concrétise le droit à un salaire égal pour un travail équivalent, vise l'atteinte du droit à l'égalité entre les hommes et les femmes, un droit fondamental inscrit dans la Charte des droits et libertés de la personne. Plusieurs éléments caractérisant le contexte du marché du travail québécois confirment encore sa nécessité. Voici ceux que l'on peut considérer comme étant les principaux, car ils ont une incidence directe quant à l'application de la Loi :

- la lente réduction de l'écart salarial entre les emplois féminins et les emplois masculins;
- la persistance de la prédominance sexuelle de plusieurs catégories professionnelles;
- la forte présence d'un très grand nombre de petites entreprises, dans lesquelles la fonction « gestion ressources humaines » est peu développée.

### Lente réduction de l'écart salarial

En 2011, l'écart salarial entre la rémunération horaire moyenne des femmes et la rémunération horaire moyenne des hommes était de 11,8 %, à l'avantage des hommes. En 1997, cet écart était de 16 %. Entre 1997 et 2011, cet écart s'est donc resserré de 4,2 points de pourcentage[3].

Au cours de cette période allant de 1997 à 2011, la rémunération horaire moyenne des femmes a donc augmenté, et cela se constate à travers différentes caractéristiques du marché du travail. Par exemple, en dépit de variantes, l'amélioration peut s'observer dans toutes les tailles d'établissement, autant dans les secteurs de la production des biens que dans les services ou encore selon le statut d'emploi (permanent ou temporaire).

### Persistance de la prédominance sexuelle de certaines catégories professionnelles

L'incitation simultanée à une plus grande mixité de certaines catégories d'emplois et à la réalisation de l'équité salariale entre catégories féminines et masculines constituent deux moyens complémentaires vers l'équité en emploi. Toutefois, la prédominance sexuelle persistant dans plusieurs milieux, il importe de s'assurer que les catégories majoritairement occupées par des femmes soient rémunérées à leur juste valeur; c'est là le cœur du principe traduit par la Loi sur l'équité salariale.

Le tableau suivant est éloquent à cet égard, car il illustre comment se partagent les femmes et les hommes dans les catégories d'emploi pour lesquelles elles et ils sont représentés dans une proportion supérieure à 60 %, l'un des critères de la Loi servant à déterminer la prédominance.

3. Sauf indication à l'effet contraire, toutes les données présentées dans cette section proviennent de l'Institut de la statistique du Québec disponibles en mars 2012.

Représentation des femmes et des hommes (en %) selon les catégories professionnelles, Québec, 1997 et 2011

| CATÉGORIES PROFESSIONNELLES | 1997 | | 2011 | |
|---|---|---|---|---|
| | F | H | F | H |
| **PRÉDOMINANCE FÉMININE SUPÉRIEURE À 60 %** | | | | |
| **Affaires, finance et administration** | 71 | 29 | 69 | 31 |
| **Secteur de la santé** | 76 | 24 | 82 | 18 |
| **Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion** | 62 | 38 | 71 | 29 |
| **PRÉDOMINANCE MASCULINE SUPÉRIEURE À 60 %** | | | | |
| **Gestion** | 36 | 64 | 36 | 64 |
| **Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées** | 20 | 80 | 21 | 79 |
| **Métiers, transport et machinerie** | 6 | 94 | 7 | 93 |
| **Professions propres au secteur primaire** | 19 | 81 | 18 | 82 |
| **Transformation, fabrication et services d'utilité publique** | 34 | 66 | 31 | 69 |
| **PRÉDOMINANCES SEXUELLES SUPÉRIEURES À 60 % INTRA CATÉGORIE** | | | | |
| **Ventes et services** | 53 | 47 | 54 | 46 |
| • Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains | 30 | 70 | 37 | 63 |
| • Personnel de supervision, vendeurs, commis-vendeurs et caissiers des produits au détail | 69 | 31 | 66 | 34 |
| • Chefs et cuisiniers, personnel de supervision et autre personnel des services des aliments et boissons | 63 | 37 | 61 | 39 |
| • Personnel des services de protection | 17 | 83 | 30 | 70 |
| • Personnel de soutien familial et de garderie | 83 | 17 | 88 | 12 |
| • Personnel de supervision des services, personnel de l'hébergement et des voyages, préposées dans les sports et les loisirs et personnel de la vente et des services | 47 | 53 | 49 | 51 |
| **SANS PRÉDOMINANCE SEXUELLE SUPÉRIEURE À 60 %** | | | | |
| **Arts, culture, sport et loisirs** | 50 | 50 | 55 | 45 |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 1997 et 2011. Tableau – 010.

Entre 1997 et 2011, les femmes sont demeurées présentes à 60 % et plus dans 3 catégories professionnelles, cette présence s'étant même accentuée dans 2 de ces 3 catégories. Au cours de la même période et au même seuil de représentation, les hommes dominent plutôt 5 catégories professionnelles de manière stable. Quant à la catégorie professionnelle *Ventes et services*, 3 de ses 6 sous-catégories sont féminines, alors que 2 autres sont surtout masculines. Enfin, une seule catégorie professionnelle présente un caractère plutôt neutre, c'est-à-dire celle des *Arts, culture, sport et loisirs*.

### Forte présence d'un très grand nombre de petites entreprises

Des études confirment que les PME, ici et ailleurs dans les économies développées, consacrent peu de ressources à la fonction « gestion des ressources humaines ». Celle-ci s'avère souvent centralisée autour du propriétaire-dirigeant et ses pratiques demeurent peu formalisées[4]. Et pourtant, ce n'est pas faute de besoins. À preuve, les demandes formulées par des dirigeants de PME québécoises auprès de leur groupement[5] concernent prioritairement la question des ressources humaines, et parmi celles-ci, en priorité des demandes relatives, par exemple :

- aux échelles de rémunération et aux enquêtes salariales;
- aux augmentations de salaire et à la bonification des primes au rendement;
- à la rémunération variable.

En décembre 2011, le Québec comptait 55 002 entreprises de 10 personnes salariées ou plus[6]. Ce nombre représente environ 25 % de toutes les entreprises québécoises, qui regroupent cependant un peu plus de 70 % du total de la main-d'œuvre[7].

---

4. B. Fabi et R. Lacoursière (2006). « Attraction et fidélisation d'employés qualifiés : les PME sont-elles dans la course? », dans *InfoPME*, vol. 6, n° 2.

   R. Barrett (2012). *Attitudes of gender pay equity in smaller firms : a study of firms predominantly based in Western Australia*, Economic security for women, p. 13.

5. Ces données ont été compilées au moyen d'un réseau électronique d'entraide, *Chefs en ligne*, offert par le Groupement des chefs d'entreprises du Québec. Ce constat était posé en 2005 et il est le même pour la dernière année écoulée. Cité par B. Fabi et R. Lacoursière (2006).

6. Ce nombre inclut les entreprises de compétence fédérale œuvrant au Québec, entreprises qui ne sont pas soumises à la Loi sur l'équité salariale.

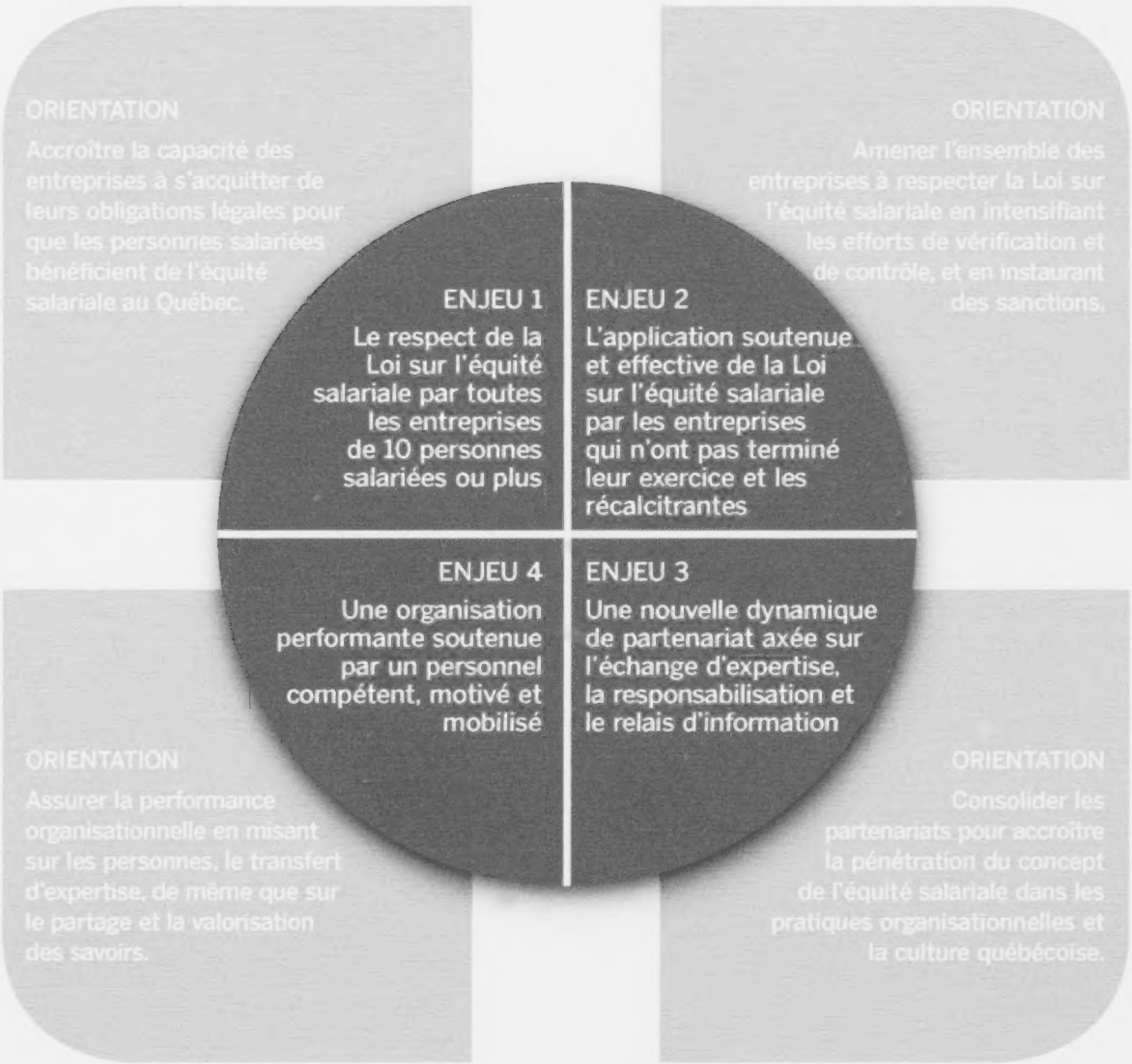
   Statistique Canada, *Structure des industries canadiennes*, 61F0040XCB, décembre 2011.

7. Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2011, tableau 0-76.

# PARTIE 2

## Présentation des résultats

## 2.1 SYNTHÈSE DU PLAN STRATÉGIQUE 2009-2014



## Sommaire des résultats pour l'année 2011-2012

| Objectifs | | Réalisation des objectifs | Page |
|---|---|---|---|
| 1.1 | Faire connaître la nouvelle offre de services mieux adaptée aux besoins des entreprises. | Réalisé | 24 |
| 1.2 | Mettre à profit les technologies modernes de communication dans le déploiement des nouveaux services. | Réalisé | 25 |
| 1.3 | Accroître les services de conseil aux employeurs, surtout ceux des entreprises de moins de 100 personnes salariées. | Réalisé | 26 |
| 1.4 | Étendre l'offre de conciliation. | Réalisé | 26 |
| 1.5 | Offrir des services coordonnés de soutien aux entreprises lors des tournées régionales. | Réalisé | 27 |
| 2.1 | Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir en intensifier l'effet positif dans les entreprises. | En cours | 28 |
| 2.2 | Mettre au point les modalités du programme de vérification du maintien de l'équité salariale dans les entreprises et assurer sa mise en œuvre. | En cours | 28 |
| 2.3 | Utiliser, lorsque requis, tous les moyens légaux dont dispose la Commission pour accélérer la réalisation des exercices d'équité salariale dans les entreprises récalcitrantes. | En cours | 29 |
| 3.1 | Bénéficier de l'avis du Comité consultatif des partenaires relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale. | Réalisé | 30 |
| 3.2 | Adopter une approche renouvelée de partenariat auprès des organisations syndicales, des organismes du mouvement des femmes, des associations patronales et de toute autre association, comme les ordres professionnels. | Réalisé | 31 |
| 3.3 | Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses, particulièrement des travailleuses non syndiquées. | Réalisé | 31 |
| 3.4 | Miser davantage sur des partenaires à titre de relayeurs d'information. | Réalisé | 32 |
| 3.5 | Organiser des groupes de travail réunissant des partenaires et des spécialistes. | Réalisé | 32 |
| 4.1 | S'assurer de la disponibilité d'une veille stratégique portant sur le monde du travail, la rémunération et l'équité salariale. | En cours | 33 |
| 4.2 | Assurer la transmission de l'expertise. | Réalisé | 33 |
| 4.3 | Favoriser la formation du personnel. | Réalisé | 34 |
| 4.4 | Favoriser le fonctionnement interéquipes et le partage des savoirs pour un travail motivant et efficace. | Réalisé | 34 |

**Résultats détaillés**
pour l'année
2011-2012

## Note préalable

La Loi sur l'équité salariale s'applique de manière continue, mais elle est caractérisée par une succession d'échéances, d'abord celle de la réalisation d'un premier exercice d'équité salariale (période de 4 ans à compter de l'assujettissement de l'entreprise — art. 37) et ensuite celle de l'évaluation du maintien de l'équité salariale (à tous les 5 ans — art. 76.1).

Des modifications législatives intervenues en 2009 ont notamment accordé un nouveau délai aux employeurs qui n'avaient pas respecté leurs obligations dans les délais prévus; ce nouveau délai a alors été fixé au 30 décembre 2010. Par conséquent, la possibilité pour une personne salariée de déposer une plainte a été suspendue temporairement. À compter du 1er janvier 2011, ce droit a été rétabli, avec les particularités suivantes :

- une plainte déposée entre le 1er janvier et le 30 mai 2011 peut permettre la rétroactivité des ajustements salariaux jusqu'au 21 novembre 2001;
- une plainte déposée après le 30 mai 2011 limite la rétroactivité des ajustements salariaux à 5 ans.

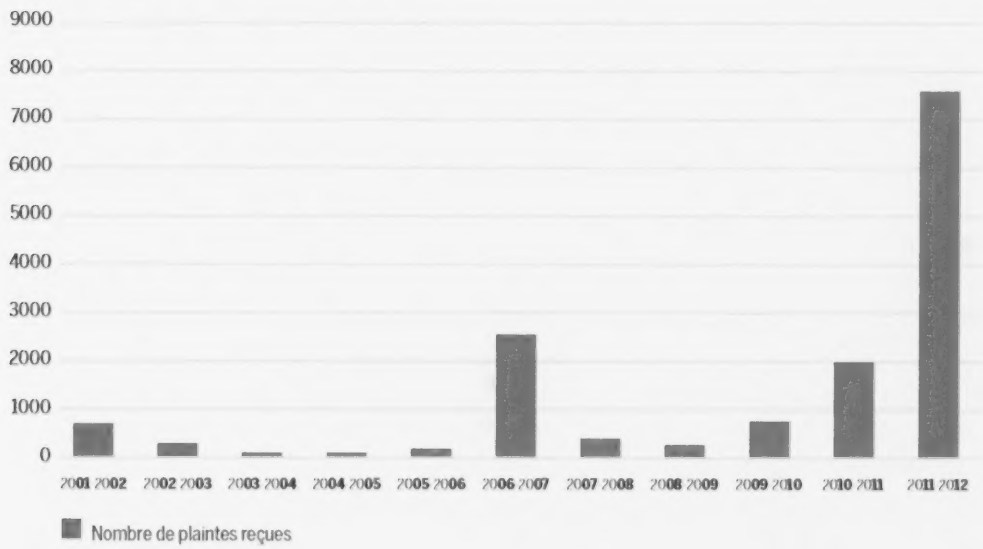
Depuis ces modifications législatives importantes, jusqu'au 30 mai 2011, donc au début de l'année financière 2011-2012, la Commission de l'équité salariale en a constaté les nombreux effets :

- Les activités de communication de la Commission ont été accentuées et les services de renseignement et de formation ont été particulièrement sollicités.
- Un grand nombre de plaintes ont été déposées auprès de la Commission à la fin de l'année 2010-2011 et au début de l'année 2011-2012. Dans les faits, depuis le 1er janvier 2011 jusqu'au 31 mars 2012, la Commission a reçu 9 398 plaintes :
  - 57 % de ces plaintes concernent le secteur public;
  - 43 % concernent le secteur privé.
- 30 % des plaintes visant le secteur privé sont réglées, alors que 70 % sont en cours de traitement, aux étapes suivantes :
  - En processus d'enquête : 66 %
  - En processus de conciliation : 23 %
  - En processus décisionnel : 7 %
  - En application de décision : 5 %
- Pour ce qui est des plaintes touchant le secteur public, elles sont traitées selon le processus de conciliation.

Le traitement de ces nombreuses plaintes a mobilisé 45 % de l'effectif de la Commission au cours de l'année.

À titre explicatif, un historique de l'évolution des plaintes est présenté ci-dessous.

**Évolution du nombre de plaintes reçues à la Commission de l'équité salariale au cours des dix dernières années**




L'application de la Loi a entraîné 3 augmentations du nombre de plaintes reçues à la Commission. La première échéance de la Loi, fixée au 21 novembre 2001, a suscité pour la première fois le dépôt de plusieurs plaintes. La seconde augmentation, survenue en 2006-2007, s'est fait ressentir au lendemain de la réalisation de l'exercice d'équité salariale intervenue dans les secteurs public et parapublic. La troisième et la plus importante hausse du nombre de plaintes reçues à la Commission s'est produite à la suite de l'échéance du nouveau délai accordé par la Loi le 31 décembre 2010. Du 1er janvier 2011 au 31 mars 2012, soit un peu moins de deux années financières, la Commission a reçu plus de 9 000 plaintes.

Au fil de la présentation des résultats, il importe donc de conserver à l'esprit ces particularités des deux dernières années, car elles déterminent les priorités de la Commission dans la réalisation de sa mission.

1

**ENJEU**
**Le respect de la Loi sur l'équité salariale par toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus**

**ORIENTATION**
**Accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales pour que les personnes salariées bénéficient de l'équité salariale au Québec.**

## AXE D'INTERVENTION : Offre de services renouvelée et mieux connue

**Objectif 1.1**

Faire connaître la nouvelle offre de services mieux adaptée aux besoins des entreprises

=

Visibilité de la Commission de l'équité salariale.

| Indicateurs | 2011-2012 |
|---|---|
| Nombre de régions visitées | – |
| Nombre de conférences | 5 |
| Nombre de personnes participant aux conférences | 235 |
| Nombre d'entrevues médiatiques dans les médias écrits et électroniques | 13 |
| Nombre de communiqués diffusés | 1 |
| Nombre de placements publicitaires | 8 |
| Nombre de lettres envoyées aux employeurs | 137 716 |
| Nombre de stands d'information lors d'événements publics | 12 |
| Nombre de lettres envoyées pour la transmission de l'information aux travailleuses | 1 000 |

**Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif**

Dans la foulée du dernier trimestre de l'année 2010-2011, le début de l'année 2011-2012 a aussi été marqué par une forte demande de services à la Commission de l'équité salariale par ses clientèles. Aussi, la Commission a continué de mener plusieurs activités de communication destinées aux employeurs, celles-ci étant, cette année, majoritairement orientées vers la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale. De fait, les deux tiers des lettres envoyées aux employeurs (invitation et relance) visaient à les informer de cette nouvelle obligation, alors que l'autre tiers visait à leur rappeler leur première obligation d'évaluer le maintien de l'équité salariale.

## AXE D'INTERVENTION : Soutien direct aux entreprises

| **Objectif 1.2** | **Indicateurs** | **2011-2012** |
|---|---|---|
| Mettre à profit les technologies modernes de communication dans le déploiement des nouveaux services<br>≈<br>Accessibilité aux services en ligne et utilisation des services offerts. | Nombre de demandes de renseignements reçues par courriel | 1 611 |
| | Proportion d'inscriptions en ligne à la formation (en salle) | 75,0 % |
| | Nombre d'inscriptions à la formation en ligne destinée aux employeurs | 720 |
| | Nombre d'inscriptions à la formation en ligne destinée aux travailleuses | 40 |
| | Nombre de visites du site Web | 221 248 |
| | Nombre de téléchargements de publications | 32 841 |
| | Nombre de téléchargements du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale* | 6 113 |
| | Nombre de téléchargements des outils *Méthode d'évaluation des emplois, Questionnaire d'évaluation des emplois* et *Calcul rétroactif des ajustements salariaux* | 5 087 |

**Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif**

Conformément à la volonté du gouvernement du Québec d'accélérer le déploiement de l'information et des services offerts par voie électronique, la Commission de l'équité salariale a tout mis en œuvre afin d'intensifier son offre de services électroniques destinée à ses clientèles, ce qui se reflète bien dans les résultats notés.

Au cours de l'année, la Commission de l'équité salariale a rendu disponible une formation en ligne destinée aux travailleuses. À ces services en ligne, s'ajoute l'obligation de remplir la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale.

**Objectif 1.3**

Accroître les services de conseil aux employeurs, surtout ceux des entreprises de moins de 100 personnes salariées

≈

Nombre et type d'interventions selon la taille des entreprises.

| Indicateurs | 2011-2012 |
|---|---|
| **Entreprises de toutes tailles** | |
| Nombre de demandes de renseignements généraux | 14 634 |
| Nombre de demandes de renseignements spécialisés | 775 |
| Nombre de sessions de formation offertes (Montréal et Québec) | 30 |
| Nombre de participantes et de participants aux sessions de formation | 388 |
| Taux de satisfaction à l'égard des services offerts (assistance spécialisée 98 % et formations 95 %) | 97,0 % |
| **Entreprises de moins de 100 personnes salariées** | |
| Nombre d'appels reçus | 9 678 |
| Proportion des appels reçus de la part des employeurs d'entreprises de moins de 100 personnes salariées sur le total des appels | 65,0 % |
| Nombre de participantes et de participants aux sessions de formation | 145 |
| Proportion de participation aux sessions de formation par des employeurs d'entreprises de moins de 100 personnes salariées sur le total des sessions de formation | 37,4 % |

**Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif**

En raison du grand nombre de plaintes déposées à la Commission, l'offre de services de conseil auprès des employeurs a connu une activité moins intense comparativement à l'année 2010-2011. Voir la Note préalable de la page 22 à ce sujet.

**Objectif 1.4**

Étendre l'offre de conciliation.

| Indicateurs | 2011-2012 | |
|---|---|---|
| | Plaintes | Différends |
| Nombre d'offres de conciliation | 579 | 20 |
| Taux d'acceptation | 98,0 % | 94,0 % |
| Taux de succès | 100 % | 100 % |

**Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif**

Une offre de conciliation peut conduire au règlement d'une plainte ou d'un différend. Si celle-ci n'est pas acceptée par les deux parties ou si elle ne permet pas d'en arriver à un règlement du conflit, un processus d'enquête est alors enclenché. Au cours de l'année 2011-2012, le nombre d'offres de conciliation a considérablement augmenté en raison du grand nombre de plaintes reçues. À titre comparatif, en 2010-2011, il y avait eu 111 offres de conciliation.

Un dossier de conciliation pouvant s'étendre sur plus d'une année, il faut donc noter que les ententes conclues cette année ne correspondent pas nécessairement aux offres faites durant cette même année.

## AXE D'INTERVENTION : Services coordonnés de soutien aux entreprises

| Objectif 1.5 | Indicateurs | 2011-2012 |
|---|---|---|
| Offrir des services coordonnés de soutien aux entreprises lors des tournées régionales<br>»<br>Type et nombre d'activités coordonnées par région. | Nombre de tournées d'information et de formation | — |
| | Nombre d'activités coordonnées | — |

**Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif**

L'augmentation importante des demandes de services de la part des clientèles au cours des deux dernières années n'a pas rendu possible la concrétisation d'activités coordonnées, c'est-à-dire la tenue de rencontres d'information suivies de séances de formation dans chaque région visitée. Quoi qu'il en soit, la Commission de l'équité salariale est d'avis que cette approche de coordination des services demeure pertinente.

2

**ENJEU**
**L'application soutenue et effective de la Loi sur l'équité salariale par les entreprises qui n'ont pas terminé leur exercice et les récalcitrantes.**

**ORIENTATION**
Amener l'ensemble des entreprises à respecter la Loi sur l'équité salariale en intensifiant les efforts de vérification et de contrôle, et en instaurant des sanctions.

## AXE D'INTERVENTION : Vérifications

| Objectif 2.1 | Indicateur | 2011-2012 |
|---|---|---|
| Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir en intensifier l'effet positif dans les entreprises. | Nombre de vérifications entreprises et complétées à partir de 2011 | s. o. |

**Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif**

Aucune vérification n'a été effectuée au cours de l'année 2011-2012 en raison des modifications législatives apportées à la Loi en 2009 et du nombre élevé de plaintes reçues durant cette période. Voir la Note préalable de la page 22 à ce sujet. Un nouveau programme de vérification est en cours d'élaboration depuis février 2012. Il sera implanté sous la forme d'un projet pilote à l'automne 2012 et déployé en janvier 2013.

| Objectif 2.2 | Indicateur | 2011-2012 |
|---|---|---|
| Mettre au point les modalités du programme de vérification du maintien de l'équité salariale dans les entreprises et assurer sa mise en œuvre. | Nombre et taille d'entreprises où une vérification pour le maintien de l'équité salariale est effectuée à partir de 2012 | s. o. |

**Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif**

Voir les commentaires relatifs à l'objectif 2.1.

## AXE D'INTERVENTION : Sanctions

| Objectif 2.3 | Indicateur | 2011-2012 |
|---|---|---|
| Utiliser, lorsque requis, tous les moyens légaux dont dispose la Commission pour accélérer la réalisation des exercices d'équité salariale dans les entreprises récalcitrantes. | Recours et moyens utilisés | s. o. |

**Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif**

Au cours de l'année, il n'a pas été nécessaire d'avoir recours au processus pénal et à l'imposition d'amendes pour faire appliquer les décisions et les ordonnances de la Commission de l'équité salariale. D'autres moyens utilisés par la Commission ont permis d'atteindre cet objectif :

- La Commission procède à un suivi d'application de décision auprès des employeurs;
- En cas d'omission ou de refus, la Commission procède d'abord à l'envoi d'une mise en demeure par huissier, ce qui, dans la très grande majorité des cas, conduit à l'application des mesures déterminées par la Commission;
- Dans les autres cas, la Commission intente un recours devant la Commission des relations du travail, comme le lui permet la Loi (art. 105 et 106);
- En parallèle, toutefois, la Commission est en train de mettre en place une politique sur le traitement des plaintes pénales.

3

**ENJEU**
**Une nouvelle dynamique de partenariat axée sur l'échange d'expertise, la responsabilisation et le relais d'information.**

**ORIENTATION**
**Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise.**

## AXE D'INTERVENTION : Consultation des partenaires

| **Objectif 3.1** | **Indicateurs** | **2011-2012** |
|---|---|---|
| Bénéficier de l'avis du Comité consultatif des partenaires relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale<br><br>Suivi annuel des travaux et des réalisations. | Rencontres régulières | 3 |
| | Rencontre spéciale | – |

**Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif**

Le Comité consultatif des partenaires a pour mandat de donner son avis sur toute question que lui soumet le ministre du Travail ou la Commission relativement à l'application de la Loi. Le Comité est composé de 10 membres, dont 2 représentent les personnes salariées non syndiquées, 3 représentent les personnes salariées syndiquées et 5 représentent les employeurs (voir l'annexe 1 pour plus de détails sur ce comité).

Au cours de l'année 2011-2012, le Comité consultatif des partenaires s'est donné comme objectif de discuter des points suivants :

- L'application de la Loi dans les cas de fusion d'entreprises;
- L'élaboration d'un nouveau programme de vérification;
- L'évaluation des différents services offerts par la Commission à ses clientèles;
- La diversification et la mobilisation des partenaires de la Commission.

Notons que 3 rencontres ont eu lieu en 2011-2012. Cependant, une rencontre a dû être annulée, faute de quorum.

## AXE D'INTERVENTION : Mobilisation et soutien des partenaires

| Objectif 3.2 | Indicateurs | 2011-2012 |
|---|---|---|
| Adopter une approche renouvelée de partenariat auprès des organisations syndicales, des organismes du mouvement des femmes, des associations patronales et de toute autre association, comme les ordres professionnels. | Nombre et diversité des partenaires | 36 partenaires privées et communautaires |
| | Types de mécanismes de collaboration et de soutien mis en œuvre | Rencontres, conférences, sessions de formation gratuites, présentations conjointes d'activités de formation, etc. |

**Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif**

Outre ces partenariats privés et communautaires, la Commission a maintenu ses partenariats gouvernementaux relatifs à la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, soient celui avec Revenu Québec en ce qui a trait à l'hébergement technologique, l'entretien du système et le soutien technique et avec Services Québec pour le soutien téléphonique de première ligne.

| Objectif 3.3 | Indicateurs | 2011-2012 |
|---|---|---|
| Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses, particulièrement des travailleuses non syndiquées. | Nombre d'ententes de partenariat | 3 |
| | Nombre de sessions de formation données par des partenaires et destinées aux travailleuses | 12 |
| | Nombre de rencontres du Comité pour les travailleuses non syndiquées | 2 |
| | Nombre de fréquentations du microsite destiné aux travailleuses non syndiquées et à celles qui sont membres d'un comité d'équité salariale à partir de 2011 | 14 180 |

**Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif**

Des ententes de partenariat plus formelles sont intervenues avec les 3 groupes suivants : le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), Au bas de l'échelle et le Collectif des femmes immigrantes du Québec.

Les 12 sessions de formation organisées en concertation avec le CIAFT ont permis de joindre près de 155 travailleuses inscrites à un programme d'employabilité ou à un programme de formation d'une entreprise d'insertion sociale et se destinant à exercer un emploi dit féminin. Un nombre important de travailleuses non syndiquées des organisations du mouvement des femmes et de l'action communautaire ont également pris part aux formations.

| Objectif 3.4 | Indicateur | 2011-2012 |
|---|---|---|
| Miser davantage sur des partenaires à titre de relayeurs d'information. | Nombre et diversité des partenaires | 42 |

**Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif**

La Commission a intensifié ses interventions afin que davantage de partenaires deviennent des relayeurs d'information en faveur de l'application de la Loi sur l'équité salariale, tant auprès des employeurs que des personnes salariées occupant un emploi traditionnellement féminin. L'année dernière, la Commission avait conclu 26 partenariats.

Ces partenaires nationaux et régionaux s'engagent à diffuser dans leurs publications, sur leur site Web ou autrement les informations que la Commission leur fait suivre régulièrement. Ces partenaires peuvent aussi compter sur une ressource attitrée afin de répondre encore plus rapidement à leurs besoins particuliers.

## AXE D'INTERVENTION : Échange d'expertise sur les bonnes pratiques en équité salariale

| Objectif 3.5 | Indicateur | 2011-2012 |
|---|---|---|
| Organiser des groupes de travail réunissant des partenaires et des spécialistes. | Suivi annuel des travaux et des réalisations | 1 |

**Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif**

Sous l'égide du Comité consultatif des partenaires, la Commission a coordonné les travaux d'un sous-comité réunissant des partenaires et des spécialistes. Le sous-comité technique sur les fusions d'entreprises a tenu 3 rencontres en février 2012. Son rapport a été remis et soumis pour discussion au Comité consultatif des partenaires en juin 2012.

Dans le cadre des travaux du Comité consultatif des partenaires ou avec d'autres partenaires relayeurs auprès des employeurs, la Commission a maintenu des échanges réguliers relativement à la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale.

**4**

**ENJEU**
**Une organisation performante soutenue par un personnel compétent, motivé et mobilisé**

**ORIENTATION**
Assurer la performance organisationnelle en misant sur les personnes, le transfert d'expertise, de même que sur le partage et la valorisation des savoirs.

## AXE D'INTERVENTION : Développement des savoirs et de l'expertise

| Objectif 4.1 | Indicateurs | 2011-2012 |
|---|---|---|
| S'assurer de la disponibilité d'une veille stratégique portant sur le monde du travail, la rémunération et l'équité salariale<br>≈<br>Produits et résultats de la veille. | Nombre de cibles de veille | – |
| | Nombre de publications par année | – |
| | Nombre d'abonnements | – |

### Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

En matière de veille, la Commission a convenu de revoir ses façons de faire. Depuis l'automne 2011, des réflexions sont en cours afin de déterminer les modalités de veille à implanter afin de répondre plus efficacement aux besoins internes et externes à la Commission. À cet effet, une rencontre a eu lieu avec le ministère du Travail afin de vérifier la possibilité d'échanger des informations. Une rencontre a aussi eu lieu avec l'ENAP. La Commission a rédigé un bilan et présenté différents scénarios, présentement en cours d'analyse. Actuellement, la Commission continue de recueillir quotidiennement des données de diverses provenances, pertinentes à sa mission.

| Objectif 4.2 | Indicateurs | 2011-2012 |
|---|---|---|
| Assurer la transmission de l'expertise<br>≈<br>Mécanismes mis en place. | Nombre de sessions de formation internes | 68 |
| | Nombre d'heures d'accompagnement personnalisé du nouveau personnel du service de renseignements généraux et de l'assistance spécialisée | 1 625 heures |

### Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

L'année 2011-2012 a été marquée par l'entrée en fonction de 18 ressources additionnelles. Chacune de ces personnes a d'abord participé à une session de formation interne sur la Loi et son application, d'une durée d'une demi-journée. Par la suite, la transmission de l'expertise s'est poursuivie au sein des différents services de la Commission par de l'accompagnement et du parrainage.

| Objectif 4.3 | Indicateur | 2011-2012 |
|---|---|---|
| Favoriser la formation du personnel. | Ratio formation/masse salariale | 1,0 % |

**Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif**

La cible de 1 % de la masse salariale consacrée à la formation du personnel a été atteinte.

## AXE D'INTERVENTION : Optimisation des processus et des façons de faire

| Objectif 4.4 | Indicateur | 2011-2012 |
|---|---|---|
| Favoriser le fonctionnement interéquipes et le partage des savoirs pour un travail motivant et efficace. | Mécanismes mis en place | **Comités internes :**<br>• Validation;<br>• Cohérence;<br>• Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale : service à la clientèle, équipe de tests et session de formation;<br>• Fusions d'entreprises;<br>• Sous-comité Questions/Réponses.<br>**Équipes de travail :**<br>• Développement du Progiciel;<br>• Développement des capsules vidéo d'information;<br>• Développement du manuel explicatif;<br>• Développement des formations;<br>• Développement de partenariats. |
| | Taux de satisfaction du personnel | – |

**Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif**

La Commission a eu recours en 2011-2012 à un grand nombre de comités et d'équipes de travail. Parmi les nouveautés de cette année, mentionnons que le Comité du service à la clientèle de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale a été mis sur pied dès le lancement de cette déclaration afin d'assurer la mise à jour et la circulation efficace des réponses aux questions de la clientèle et aux difficultés éprouvées par celle-ci.

Un comité interne interservices a travaillé étroitement avec les membres de la Commission afin de proposer des pistes de solutions aux divers questionnements de la clientèle quant aux fusions d'entreprises. Ce comité interne a coordonné les travaux du sous-comité du Comité consultatif des partenaires sur la même question, dont il est question à l'objectif 3.5 mentionné précédemment.

La satisfaction du personnel à cet égard n'a pas été évaluée formellement, mais les personnes qui participent aux divers comités internes en reconnaissent l'intérêt et la nécessité, compte tenu des enjeux liés aux rôles décisionnels et de soutien de la Commission.

## 2.2 SYNTHÈSE DES RÉSULTATS RELATIFS À LA DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

La *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens* énonce les engagements de la Commission envers ses clientèles, conformément à la mission qui lui a été confiée par le gouvernement. La synthèse et l'appréciation des résultats atteints cette année sont notées dans le tableau suivant. La description complète des résultats de l'année 2011-2012 figure à l'annexe 3.

**Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens : synthèse des résultats**

| Engagements | Principales cibles | Appréciation globale |
|---|---|---|
| **Service d'accueil**<br>La Commission s'engage à vous offrir un accueil courtois, une réponse diligente et un service de qualité lors de tout échange relativement à vos droits, vos obligations et vos besoins. | **Le personnel de la Commission s'engage à :**<br>• se présenter clairement lorsqu'il entre en contact avec vous;<br>• donner l'information requise dans un langage clair;<br>• mettre à votre disposition un site Web convivial et en constante évolution afin de mieux répondre à vos besoins;<br>• préserver la confidentialité des renseignements et traite vos demandes et votre dossier avec impartialité. | **Positive** |
| **Service de conseil et de formation**<br>La Commission assiste les employeurs qui ont à réaliser et à maintenir l'équité salariale dans leur entreprise. Elle soutient et conseille aussi les associations accréditées, les personnes salariées et toute autre personne ou organisation qui fait appel à ses services. | **La Commission s'engage à :**<br>• répondre à votre appel en moins de 5 minutes, et ce, pour 95 % des appels;<br>• prendre en charge votre demande et communiquer avec vous dans un délai moyen d'un jour ouvrable dans les cas où votre demande requiert un service spécialisé et dans un délai moyen de 5 jours ouvrables pour les demandes reçues par courrier postal;<br>• vous expliquer la procédure applicable, si la situation décrite relève du mandat de la Commission;<br>• offrir des sessions de formation adaptées aux besoins des employeurs et des autres groupes concernés. | **Positive** |

## Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens : synthèse des résultats

| Engagements | Principales cibles | Appréciation globale |
|---|---|---|
| **Service d'enquête et de vérification**<br>Dans les fonctions qui lui sont conférées par la Loi sur l'équité salariale, la Commission a le mandat de faire enquête à la suite d'une plainte ou d'un différend ou de sa propre initiative, notamment par son programme de vérification. | **Si vous êtes la partie qui porte plainte ou qui soumet un différend, la Commission s'engage à :**<br>• vous transmettre, dans un délai de 2 jours ouvrables, un accusé de réception accompagné d'information sur la procédure suivie par la Commission;<br>• prendre contact avec vous dans les 15 jours de la réception de la plainte ou du différend;<br>• traiter, de façon générale, les plaintes et les différends dans un délai moyen de 12 mois, sauf pour les situations exceptionnelles liées à la complexité de certains dossiers. | **Positive** |
| | **Si vous êtes l'employeur**<br>• **et qu'une plainte ou un différend vous concerne, cela signifie que la Commission s'engage à :**<br>  • vous informer de la date de cette plainte, de sa teneur et de la disposition en vertu de laquelle elle a été portée;<br>  • prendre contact avec vous et à vous informer du cheminement de la plainte ou du différend; | **Positive** |
| | • **et que la Commission procède à une vérification, cela signifie que la Commission de l'équité salariale s'engage à :**<br>  • communiquer avec vous si votre entreprise est sélectionnée à cette fin;<br>  • vous renseigner et vous soutenir si des correctifs doivent être apportés à la situation de l'équité salariale dans votre entreprise pour la rendre conforme à la Loi. | **Absence d'activité** |
| **Service de conciliation**<br>Dans certaines situations, la Commission de l'équité salariale offre la conciliation pour favoriser un règlement entre les parties. | **La Commission s'engage à :**<br>• prendre contact dans les 15 jours avec les parties lorsqu'elles acceptent, sur une base volontaire, l'offre de conciliation;<br>• informer les parties du déroulement du processus de conciliation;<br>• accompagner les parties dans le but d'en arriver à un accord conforme à la Loi. | **Positive** |
| **Améliorer nos services**<br>Si vous n'avez pas obtenu satisfaction des services offerts par le personnel de la Commission de l'équité salariale, vous avez la possibilité de déposer une plainte au Bureau de la présidente de la Commission. | **La présidente de la Commission de l'équité salariale s'engage à :**<br>• répondre à votre plainte dans un délai maximal de 30 jours;<br>ou<br>• à vous informer des raisons du délai supplémentaire. | **Absence d'activité** |

## 2.3 UTILISATION DES RESSOURCES

Cette partie rend compte des résultats de la Commission de l'équité salariale en lien avec la gestion de ses ressources humaines, financières et matérielles.

### Ressources humaines

Les ressources humaines constituent la richesse la plus importante de la Commission. Pierre angulaire de la réalisation de sa mission, l'équipe de la Commission participe, par son engagement, son dynamisme et son professionnalisme, à offrir à nos clientèles des services personnalisés.

#### *Effectif*

Au 31 mars 2011, la cible d'effectif utilisée par la Commission de l'équité salariale s'établissait à 74 postes. Au 31 mars 2012, cette cible s'établissait à 76 postes. La Commission comptait au total 71 personnes, réparties de la manière indiquée dans le tableau qui suit. Ce nombre inclut tout le personnel, y compris les membres de la Commission. Au total, 5 postes devraient encore être pourvus.

| Classes d'emploi | Effectif |
|---|---|
| Avocates et avocats permanents | 1 |
| Avocates et avocats occasionnels | 2 |
| Professionnelles ou professionnels permanents | 32 |
| Professionnelles ou professionnels occasionnels | 11 |
| Fonctionnaires permanents | 12 |
| Fonctionnaires occasionnels | 5 |
| Cadres | 5 |
| Personnes nommées par le gouvernement | 3 |
| Postes vacants | 5 |
| Cible d'effectif | 76 |

**Répartition des ressources humaines selon les orientations du Plan stratégique 2009-2014**

| Orientations | Effectif 2011-2012 |
|---|---|
| 1. Accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales pour que les personnes salariées bénéficient de l'équité salariale au Québec. | 15,0 % |
| 2. Amener l'ensemble des entreprises à respecter la Loi sur l'équité salariale en intensifiant les efforts de vérification et de contrôle, et en instaurant des sanctions.<br>*En raison de la réception d'un grand nombre de plaintes, ces activités de contrôle, qui incluent le traitement des plaintes, ont mobilisé la plus grande part du personnel de la Commission de l'équité salariale.*<br>*Voir la Note préalable de la page 22 pour plus de détails à ce sujet.* | 45,0 % |
| 3. Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise. | 25,0 % |
| 4. Assurer la performance organisationnelle en misant sur les personnes, le transfert d'expertise, de même que sur le partage et la valorisation des savoirs. | 15,0 % |

Ces 4 orientations ne se répartissent pas de manière stricte entre les équipes de travail de la Commission. Ainsi, par exemple, les personnes qui travaillent à accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales (orientation 1) sont aussi appelées à consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept dans les pratiques organisationnelles (orientation 3). Cette répartition pour l'année 2011-2012 permet d'observer que la plus forte proportion des effectifs a été affectée au traitement d'un grand nombre de plaintes déposées à la Commission. Suivent les activités en matière de partenariat, que la Commission considère garante d'une meilleure application de la Loi.

### *Planification et développement de la main-d'œuvre*

Le Conseil du trésor a autorisé 22 ETC (équivalents temps complet) supplémentaires à la Commission le 13 décembre 2011. Les postes n'ont pu être pourvus avant le 1er avril 2012, mais les démarches de recrutement sont en cours.

La Commission poursuit ses efforts afin de disposer d'un personnel qualifié et capable, grâce à sa créativité et son engagement, d'améliorer de manière constante l'offre de services aux clientèles. Pour ce faire, elle mise d'abord sur le développement des compétences de son personnel par la formation interne continue, le transfert d'expertise, puis par la formation dispensée par des organismes externes, gouvernementaux ou privés.

Elle compte aussi sur une équipe multidisciplinaire qui regroupe des spécialistes des domaines suivants : l'évaluation des emplois, la rémunération, la discrimination systémique fondée sur le sexe en emploi, les communications et les enquêtes. La direction de la Commission encourage la gestion participative et mise à la fois sur les compétences de chacun et de chacune ainsi que sur la force du travail d'équipe.

### *Départs à la retraite*

Au cours de l'année 2011-2012, 3 personnes permanentes et 1 personne occasionnelle ont quitté la Commission pour la retraite. En vertu du Plan de gestion des ressources humaines du gouvernement du Québec, la Commission est autorisé à remplacer 40 % des personnes qui prennent leur retraite.

### *Santé des personnes et qualité de vie au travail*

Afin de contribuer à la qualité de vie et à la fidélisation de son personnel, la Commission offre des mesures visant à faciliter la conciliation du travail avec la vie personnelle, la santé et la sécurité au travail, la santé physique et psychologique (grâce au programme d'aide aux employés) et le remboursement de frais liés à l'amélioration ou au maintien de la forme physique.

### Ressources financières et matérielles

En 2011-2012, le budget de la Commission s'élevait à 7 069,8 $, comparativement à 7 776,4 $ en 2010-2011.

**Budget de dépenses et dépenses réelles** (en milliers de dollars)

| 2011-2012 | | 2010-2011 | |
|---|---|---|---|
| Budget de dépenses | Dépenses réelles | Budget de dépenses | Dépenses réelles |
| 7 069,8 $ | 6 917,3 $ | 7 776,4 $ | 6 489,1 $ |

Pour 2011-2012, on constate un surplus de 152,5 $ entre le budget total alloué et les dépenses réelles encourues. Ce surplus représente 2,2 % du budget total alloué.

### Ressources informationnelles

En conformité avec la Directive sur la gestion des ressources informationnelles, les tableaux suivants font état des activités de la Commission au cours du dernier exercice financier.

**Débours planifiés et réels en ressources informationnelles pour la période 2011-2012** (en milliers de dollars)

| | Débours planifiés en RI | Débours réels en RI pour l'exercice | Écart |
|---|---|---|---|
| Projets de développement | 237,3 | 30,8 | - 206,5 |
| Autres activités (continuité et encadrement) | 758,8 | 886,5 | + 127,7 |
| TOTAL | 996,1 | 917,3 | - 78,8 |

L'écart constaté entre le total des débours réels et ceux qui avaient été planifiés est dû au fait qu'une partie des travaux planifiés n'a pu être réalisée en raison de délais imprévus.

### Nombre de projets en ressources informationnelles pour la période 2011-2012

| | **Nombre de projets** |
|---|---|
| Nombre de projets en cours au début de l'exercice | 1 |
| Nombre de projets entrepris au cours de l'exercice | – |
| Nombre de projets en cours à la fin de l'exercice | 1 |
| Nombre de projets terminés au cours de l'exercice | – |

Le projet dont il est ici question est celui visant la refonte du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*.

### Nouvelles règles pour les bonis au rendement

Dans le respect des règles gouvernementales, aucun boni au rendement n'a été versé à un titulaire d'un emploi supérieur au cours de l'exercice 2011-2012.

# PARTIE 3

# Autres exigences législatives et gouvernementales

La présente partie fait état des interventions et des activités de la Commission de l'équité salariale liées à des exigences législatives et gouvernementales. Le tableau qui suit présente les faits saillants de la Commission quant à ces exigences, alors que les pages qui suivent en font une description plus détaillée.

| Exigences | Critères | Faits saillants |
|---|---|---|
| Exigences relatives aux **clientèles** de la Commission de l'équité salariale | Allégement réglementaire et administratif | • Services téléphoniques et en ligne simplifiés depuis plusieurs années.<br>• Procédures de traitement des plaintes visant à raccourcir les délais.<br>• Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale : une déclaration simple. |
| | Protection des renseignements personnels | 94 % des demandes d'accès à l'information ont été traitées à l'intérieur des délais légaux. |
| | Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics | À ce jour, aucun manquement ni aucune irrégularité au Code n'ont été relevés. |
| Exigences relatives au **personnel** de la Commission de l'équité salariale | Accès à l'égalité en emploi | L'objectif gouvernemental de 25 % d'embauche de membres des groupes cibles n'est pas encore atteint à la Commission. |
| Exigences relatives à la fois aux **clientèles** et au **personnel** de la Commission de l'équité salariale | Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration | La Commission respecte toutes ses obligations à cet égard. |
| | Égalité entre les femmes et les hommes | La Commission est responsable de 4 actions du second Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015. |
| | Développement durable et changements climatiques | La Commission a poursuivi la réalisation de son Plan d'action de développement durable 2009-2013, Pour rendre l'équité durable. |
| Exigences qui ne **s'appliquent pas** à la Commission de l'équité salariale | Politique de financement des services publics | Ne s'applique pas. |
| | Gouvernance des sociétés d'État | Ne s'applique pas. |
| | Plan d'action gouvernemental La diversité : une valeur ajoutée | Ne s'applique pas. |

## 3.1 EXIGENCES RELATIVES AUX SERVICES OFFERTS PAR LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE À SES CLIENTÈLES

### Allégement réglementaire et administratif

En conformité avec le Plan d'action en matière d'allégement réglementaire et administratif adopté par le gouvernement du Québec en août 2004, la Commission reconnaît la nécessité de simplifier ses procédures.

#### *Services téléphoniques et en ligne simplifiés depuis plusieurs années*

Dans cet esprit, depuis plusieurs années déjà, la Commission offre des services de renseignements généraux et spécialisés téléphoniques, des formations gratuites sur mesure, dont une récemment accessible en ligne, et un service de conciliation. De plus, des outils informatiques sont accessibles à partir du site Web de la Commission, notamment le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*, une méthode d'évaluation des emplois et une grille de calcul rétroactif. La Commission met rapidement en ligne sur son site Web les informations, outils, décisions et orientations utiles à l'application de la Loi.

#### *Procédures de traitement des plaintes visant à réduire les délais*

Au cours de l'année 2011-2012, afin d'accélérer le traitement des nombreuses plaintes reçues, une procédure de traitement préliminaire a été mise sur pied, de même qu'une autre procédure a été adoptée afin de permettre la prise de décision par une membre seule dans les cas simples ne nécessitant aucune interprétation de la Loi. Autrement, les dossiers sont étudiés en collégialité par les deux commissaires et la présidente.

#### *Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale : une déclaration simple*

Depuis le 31 mars 2011, les employeurs assujettis au Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale doivent remplir annuellement la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale. Développée en partenariat avec Revenu Québec et le Registraire des entreprises du Québec, la Déclaration est courte et doit être remplie en ligne au www.demes.gouv.qc.ca. La Commission continue de soutenir les employeurs tout comme le font ses partenaires patronaux, soit le Conseil du patronat du Québec, la Fédération des chambres de commerce du Québec, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et le Conseil québécois du commerce de détail, qui eux aussi aident les employeurs à produire leur Déclaration.

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, M^me^ Johanne Tremblay, est responsable de l'allégement réglementaire et administratif. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à johanne.tremblay@ces.gouv.qc.ca.

### Protection des renseignements personnels

Afin de se conformer au Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels, la Commission consacre une section de son site Web à l'accès à l'information. Cette section est disponible à partir de toutes les pages du site Web de l'organisme. On y retrouve un bon nombre de renseignements ainsi que plusieurs hyperliens menant à des documents pertinents, notamment le plan de classification des documents et la liste des engagements financiers de plus de 25 000 $.

Afin que les membres du personnel soient sensibilisés aux obligations et aux pratiques liées à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels, la Commission a organisé des activités de formation à l'intention de son personnel. La Commission participe aux activités du Réseau des responsables de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels, de même qu'aux activités de l'Association sur l'accès et la protection de l'information (AAPI). La Direction des affaires juridiques s'est également jointe à la Table d'échange des juristes des organismes gouvernementaux en accès à l'information et de protection des renseignements personnels.

### *Demandes d'accès aux documents*

En vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., c. A-21), la Commission a traité, pour la période du 1er avril 2011 au 31 mars 2012, 98 demandes d'accès à l'information, comparativement à 29 demandes pour l'année précédente. Cette hausse s'explique notamment par le grand nombre de plaintes reçues à partir du 1er janvier 2011. Quoi qu'il en soit, toutes les demandes ont été traitées à l'intérieur des délais légaux.

| Délai de traitement | Nombre |
|---|---|
| Nombre de demandes traitées à l'intérieur du délai de 20 jours prévu par la Loi | 76 |
| Nombre de demandes traitées à l'intérieur du délai additionnel de 10 jours permis dans certaines circonstances par la Loi | 15 |
| Nombre de demandes traitées dans un délai excédant 30 jours | 1* |
| Nombre de demandes encore en traitement au 31 mars 2012 | 6** |
| TOTAL | 98 |

* Le traitement de cette demande a été plus long en raison du fait qu'elle a nécessité un avis aux tiers en vertu des articles 25 et 49 de la Loi sur l'équité salariale.

** Le délai de traitement légal de ces 6 demandes n'était pas arrivé à échéance au 31 mars 2012.

Le directeur des affaires juridiques, Me Pierre Lachance, est responsable du respect de cette exigence. Il peut être joint au 418 643-2377 ou par courriel à pierre.lachance@ces.gouv.qc.ca.

### Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics

En conformité avec le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics en vigueur depuis le 1er septembre 1998, la Commission a adopté le 17 mars 1999 le Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission. Ce code vise à promouvoir la confiance du public en l'intégrité et l'impartialité de la présidente et des commissaires et définit les règles et les valeurs qui guident leurs actions. À ce jour, aucun manquement ni aucune irrégularité au Code n'ont été relevés.

Le texte intégral du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission est présenté à l'annexe 2.

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, Mme Johanne Tremblay, est responsable du respect de cette exigence. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à johanne.tremblay@ces.gouv.qc.ca.

## 3.2 EXIGENCES RELATIVES AU PERSONNEL DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

### Accès à l'égalité en emploi

Conformément à la Loi sur la fonction publique, les ministères et les organismes gouvernementaux doivent rendre compte des résultats obtenus quant au programme d'accès à l'égalité pour des groupes cibles ou au plan d'embauche pour les personnes handicapées. L'objectif consiste à atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % de membres de communautés culturelles, d'anglophones, d'autochtones ou de personnes handicapées dans des postes permanents, occasionnels, à titre d'étudiantes ou d'étudiants, ou de stagiaires.

Pour la période 2011-2012, la Commission comptait 3 personnes des groupes cibles à des postes permanents en fin d'année.

La directrice de la planification et du développement de la Commission, M^me^ Julie Cerantola, est responsable du respect de cette exigence. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à julie.cerantola@ces.gouv.qc.ca.

## 3.3 EXIGENCES RELATIVES À LA FOIS AUX CLIENTÈLES ET AU PERSONNEL DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les trois exigences gouvernementales que sont le respect de la qualité de la langue française, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le développement durable concernent à la fois les clientèles et le personnel de la Commission.

### Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

Conformément à la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration, la Commission a adopté une politique linguistique le 18 octobre 2004 à la suite de l'avis favorable émis par l'Office québécois de la langue française.

Depuis, la Commission veille avec rigueur à l'application de cette politique et au respect des règles prévues par la Charte. Elle s'assure que la politique est accessible à tout le personnel, notamment lors de l'accueil de nouvelles recrues. De manière plus concrète, la Commission édite de manière régulière des chroniques linguistiques dans son bulletin interne bimensuel. Par ailleurs, dans ses relations écrites et verbales avec ses clientèles, la Commission s'assure de respecter ses obligations, qui se traduisent essentiellement par l'usage du français.

En complément de sa politique linguistique, la Commission a adopté en 2006 une politique de rédaction non sexiste, toujours en vigueur, dont l'objectif est de faire connaître au personnel de la Commission un ensemble de règles permettant d'assurer une représentation juste des genres au moyen d'une formulation épicène.

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, M^me^ Johanne Tremblay, est responsable du respect de cette exigence. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à johanne.tremblay@ces.gouv.qc.ca.

### Égalité entre les femmes et les hommes

Au cours de l'année écoulée, la Commission, comme 26 autres ministères et organismes, a réitéré sa volonté de participer à la mise en œuvre du second Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015. Ainsi, conformément à l'objectif 2.4 de ce plan d'action, la Commission est maintenant responsable de 4 actions (39 à 42), comparativement à 2 dans le Plan d'action précédent. Ces actions sont au cœur de la mission de la Commission et, à cet égard, les résultats atteints au terme de la première année de ce Plan d'action sont conformes à ce qui a été présenté précédemment. Le tableau suivant présente ces actions et leur degré de réalisation.

| Les mesures du Plan d'action sous la responsabilité de la Commission de l'équité salariale | Degré de réalisation en 2011-2012 |
|---|---|
| 39. Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir intensifier l'effet positif de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises. | Action réalisée à 5 %<br>(Voir les objectifs 2.1 et 2.2) |
| 40. Assurer une reddition de compte des entreprises au regard de l'application de la Loi sur l'équité salariale, grâce à la déclaration annuelle. | Action réalisée à 44 %<br>(Voir les objectifs 1.1, 1.2, 3.2 et 4.4) |
| 41. Offrir aux employeurs un soutien direct en mettant à profit les technologies modernes dans l'implantation des services offerts aux entreprises, particulièrement celles qui emploient moins de 100 personnes. | Action réalisée à 100 %<br>(Voir les objectifs 1.1 et 1.2 et 1.3) |
| 42. Renforcer le partenariat en misant sur l'amélioration de l'offre de services auprès des travailleuses ainsi que sur la collaboration de partenaires relayeurs d'information en équité salariale. | Action réalisée à 60 %<br>(Voir les objectifs 3.1, 3.2, 3.3 et 3.4) |

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, M^me^ Johanne Tremblay, est responsable du respect de cette exigence. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à johanne.tremblay@ces.gouv.qc.ca.

### Développement durable

Au cours de l'année, la Commission a poursuivi la réalisation du Plan d'action de développement durable 2009-2013, Pour rendre l'équité durable. Ce plan d'action contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux, notamment en matière d'information, d'amélioration de la santé et de l'environnement et de réduction des inégalités sociales et économiques. Ces objectifs découlent de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013.

Concrètement, une dizaine de chroniques portant sur différents aspects du développement durable ont été produites dans le bulletin interne de la Commission. Par ailleurs, l'élaboration d'un cadre de gestion environnementale a été amorcée. Aussi, dans l'objectif de rendre l'équité durable, un accent très net a été mis sur les partenariats avec des groupes concernés par l'application de la Loi. Enfin, la Commission participe à un comité de travail qui regroupe tous les ministères et organismes présents dans l'édifice du 200, chemin Sainte-Foy. Les rencontres régulières de ce comité stimulent les réflexions et les actions, de même qu'elles permettent la tenue d'activités collectives.

L'annexe 3 présente de manière plus détaillée la reddition de comptes de la Commission en matière de développement durable pour l'année écoulée.

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, M^me^ Johanne Tremblay, est responsable du respect de cette exigence. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à johanne.tremblay@ces.gouv.qc.ca.

## 3.4 EXIGENCES QUI NE S'APPLIQUENT PAS À LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

### Politique de financement des services publics

Ne s'applique pas.

### Gouvernance des sociétés d'État

Ne s'applique pas.

### Plan d'action gouvernemental La diversité : une valeur ajoutée

Ne s'applique pas.

# Annexe 1

## COMITÉ CONSULTATIF DES PARTENAIRES DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le rôle du comité consiste à conseiller la ministre du Travail et la Commission sur toute question relative à l'application de la Loi sur l'équité salariale, qu'il s'agisse du contenu d'un règlement, de la production d'outils ou encore de difficultés de mise en œuvre. Il a été créé par les arrêtés ministériels 2009-001 et 2009-002 du ministre du Travail en date du 11 juin 2009.

### Ses mandats

En 2012, les membres du comité ont adopté un plan de travail, dont le contenu est étroitement lié au Plan stratégique 2009-2014 de la Commission. Ce plan de travail porte sur le déploiement d'un nouveau programme de vérification, sur la mobilisation des partenaires et sur l'appréciation des outils et des services de la Commission.

### Son fonctionnement

Les membres du comité tiennent un minimum de 4 séances par année et les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées. La présidente de la Commission dirige les séances et le secrétariat est assuré par la Commission.

### Sa composition

Ce comité est composé de 10 membres, dont 2 représentent les personnes salariées non syndiquées, 3, les personnes salariées syndiquées et 5, les employeurs.

**Composition du Comité consultatif des partenaires**

| Représentation des personnes salariées syndiquées | Représentation des personnes salariées non syndiquées | Représentation des employeurs |
|---|---|---|
| **M^me^ Judith Carroll**<br>Confédération des syndicats nationaux (CSN) | **M^me^ Hélène Lee-Gosselin**<br>Chaire Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Sociétés | **M^e^ Louise Béchamp**<br>Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) |
| **M^me^ Louise Chabot**<br>Centrale des syndicats du Québec (CSQ) | **M^me^ Ruth Rose**<br>Fédération des femmes du Québec (FFQ) | **M^e^ Gaston Lafleur**<br>Conseil québécois du commerce de détail (CQCD) |
| **M^me^ Carole Gingras**<br>Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) | | **M. Jerry Touzel**<br>Conseil du patronat du Québec (CPQ) |
| | | **M. Michel Turner**<br>Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) |
| | | **M. François Vincent**<br>Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) |

# Annexe 2

## CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

### Préambule

L'adoption du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale exprime l'adhésion de chacun d'eux aux normes d'éthique et de déontologie établies aux articles 80 et 86 de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001) et au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics édicté par le Décret numéro 824-98 adopté le 17 juin 1998.

1. Le présent code a pour objet de promouvoir la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité des membres de la Commission en privilégiant des normes élevées de conduite.

2. Les membres de la Commission doivent s'occuper exclusivement des devoirs de leurs fonctions et les exercer à plein temps.

3. Un membre de la Commission est tenu d'exercer ses fonctions dans le respect des principes d'éthique et des règles de déontologie prévus par la Loi, le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics et le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

   Il doit en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

4. Un membre remplit son rôle avec rigueur, probité et dignité, dans la tradition d'accessibilité et de célérité attendue du public.

5. Un membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

6. Un membre doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

   Dans la manifestation publique de ses opinions politiques, un membre doit faire preuve de réserve.

7. Nul membre ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission.

   Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si cet intérêt lui échoit par succession ou par donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

8. Un membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions. L'expression « situation de conflit d'intérêts » vise une situation dans laquelle un membre de la Commission a un intérêt privé ou personnel suffisant dans un organisme, une entreprise ou une association qui pourrait influencer ou sembler influencer l'exercice de ses fonctions officielles. Il y a conflit d'intérêts notamment lorsque :

   - le membre peut, eu égard à une situation donnée, en retirer des bénéfices financiers personnels;
   - le membre peut utiliser son pouvoir de décision ou son influence à l'avantage de groupes ou de personnes avec qui il a des liens d'affaires, d'amitié ou de parenté;
   - le membre peut utiliser à son profit personnel les informations auxquelles il a un accès privilégié en raison de ses fonctions.

9. Le membre doit dénoncer tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre la Commission, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

   Le membre doit, dans les trente jours de son entrée en fonctions, remplir le formulaire de Déclaration d'intérêts mis à sa disposition par la Commission. Il doit également de sa propre initiative remplir de nouveau un tel formulaire si une nouvelle situation identifiée au premier alinéa est survenue depuis sa dernière déclaration.

   La Commission doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des informations fournies en application du présent article.

10. Un membre s'abstient de prendre part aux délibérations de la Commission sur tout sujet où sa partialité pourrait être mise en doute notamment par :

    a) la représentation faite par la firme, le cabinet ou le bureau dont ce membre fait partie ou dont il a fait partie au cours des deux années précédentes;

    b) l'exercice d'activités professionnelles auprès de toute personne visée ou concernée par le sujet au cours des deux années précédentes;

    c) l'existence de relations privilégiées avec l'une des personnes visées ou concernées par le sujet ou avec son procureur au cours des deux années précédentes;

    d) une prise de position publique se rapportant directement au sujet.

11. Un membre ne doit pas confondre les biens de la Commission avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

12. Un membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

13. Un membre ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

    Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

14. Un membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

15. Un membre doit, dans la prise de décision, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

16. Un ex-membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la Commission.

    Il ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue, ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la Commission ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

    Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la Commission est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

    Les membres de la Commission ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au troisième alinéa du présent article, avec l'ex-membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

17. Le Président de la Commission doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres de la Commission.

18. La Commission doit rendre le présent code accessible au public et le publier dans son rapport annuel.

19. Le rapport annuel de la Commission doit en outre faire état du nombre de cas traités et de leur suivi, des manquements constatés au cours de l'année par les instances disciplinaires, de leur décision et des sanctions imposées par l'autorité compétente ainsi que du nom des membres révoqués ou suspendus au cours de l'année.

20. Les membres en fonction à la date de l'entrée en vigueur du présent code doivent, dans les trente jours de cette date, remplir le formulaire de Déclaration d'intérêts mentionné au deuxième alinéa de l'article 9.

21. Le présent code entre en vigueur le jour de son adoption par la Commission.

# Annexe 3

## DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS : RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2011-2012

### Notre mission

La Commission de l'équité salariale a pour mission d'assurer l'application de la Loi sur l'équité salariale par l'implantation et le maintien de l'équité salariale dans les entreprises du Québec.

### Notre clientèle

La clientèle principale de la Commission de l'équité salariale est composée :

- de personnes salariées, majoritairement des travailleuses, qui occupent des catégories d'emplois à prédominance féminine;
- d'employeurs, qui ont la responsabilité de réaliser l'équité salariale dans leur entreprise;
- d'associations accréditées et de personnes salariées, qui sont associées à la démarche d'équité salariale.

La Commission a aussi la responsabilité d'informer et de sensibiliser l'ensemble de la population en ce qui a trait à la Loi sur l'équité salariale. Les services de la Commission sont gratuits.

### Notre service d'accueil

La Commission s'engage à vous offrir un accueil courtois, une réponse diligente et un service de qualité lors de tout échange relativement à vos droits, vos obligations et vos besoins. Cela signifie que le personnel de la Commission :

| Indicateurs | Résultats 2011-2012 |
|---|---|
| • Reçoit votre appel téléphonique tous les jours ouvrables de 8 h 30 à 17 h.<br>• Vous réfère clairement, dans les messages d'accueil des boîtes vocales, à une autre personne en cas d'urgence.<br>• Se présente clairement lorsqu'il entre en contact avec vous.<br>• Donne l'information requise dans un langage clair.<br>• Mets à votre disposition un site Web convivial et en constante évolution pour mieux répondre à vos besoins.<br>• Préserve la confidentialité des renseignements et traite vos demandes et votre dossier avec impartialité. | L'ensemble de ces engagements a été fidèlement respecté par la Commission. À cet égard, on peut souligner que dans les situations d'assistance spécialisée, le taux de satisfaction de la clientèle a été de 98 %. |

## Nos services de conseil et de formation

La Commission assiste les employeurs qui ont à réaliser et à maintenir l'équité salariale dans leur entreprise. Elle soutient et conseille aussi les associations accréditées, les personnes salariées et toute autre personne ou organisation qui fait appel à ses services. Cela signifie que la Commission s'engage à :

| Indicateurs | Résultats 2011-2012 |
|---|---|
| • Répondre à votre appel en moins de 5 minutes, et ce, pour 95 % des appels. | • Le personnel a répondu en moins de 5 minutes à 93 % des appels reçus. Le temps moyen d'attente avant de joindre le personnel est de 1 min 28 s. |
| • Prendre en charge votre demande et à communiquer avec vous dans un délai moyen d'un jour ouvrable après la réception de votre appel téléphonique ou de votre demande de service acheminée par courrier électronique dans les cas où votre demande requiert un service spécialisé et dans un délai moyen de 5 jours ouvrables pour les demandes reçues par courrier postal. | • Le personnel a répondu aux demandes à la suite d'un appel téléphonique, d'un courriel ou d'un courrier postal dans un délai d'un jour ouvrable dans 94 % des cas. |
| • Vous expliquer la procédure applicable, si la situation décrite relève du mandat de la Commission. | • Le personnel a expliqué la procédure applicable concernant la Loi à toutes les clientèles qui ont fait appel à la Commission. |
| • Vous diriger, s'il y a lieu, vers les ressources les plus appropriées, si la situation décrite ne relève pas du mandat de la Commission. | • Le personnel a dirigé 256 personnes vers les ressources gouvernementales appropriées à la suite de la description de leur situation. |
| • Offrir des sessions de formation adaptées aux besoins des employeurs et des autres groupes concernés. | • Le personnel de la Commission a dispensé 30 sessions de formation à Montréal et à Québec. |

## Notre service d'enquête et de vérification

Dans les fonctions qui lui sont conférées par la Loi sur l'équité salariale, la Commission a le mandat, dans un premier temps, de faire enquête à la suite d'une plainte ou d'un différend ou de sa propre initiative, notamment par son programme de vérification et, dans un deuxième temps, de déterminer, par décision, les mesures à prendre pour que l'équité salariale soit atteinte ou maintenue dans une entreprise.

| Indicateurs | Résultats 2011-2012 |
|---|---|
| Si vous êtes **la partie qui porte plainte** ou qui soumet un différend, cela signifie que la Commission s'engage à : | L'année 2011-2012 a été marquée par la réception d'un nombre très élevé de plaintes et de différends, pour un total de 7 666. |
| • Vous transmettre, dans un délai de 2 jours ouvrables, un accusé de réception accompagné d'information sur la procédure suivie par la Commission. | • Ce délai de 2 jours a été respecté pour tous les différends et les plaintes reçues, sauf pour les plaintes concernant le Conseil du trésor (CT). Au total, 5 309 plaintes et un différend mettent en cause le CT et une procédure différente a été développée afin de faciliter le traitement administratif de ces dossiers. |
| • Prendre contact avec vous dans les 15 jours de la réception de la plainte ou du différend. | • Dans le cas des différends, toutes les parties requérantes ont été contactées dans ce délai de 15 jours. Cela n'a pas été possible dans le cas des plaintes en raison de leur grand nombre. Cependant, toutes les parties plaignantes ont été jointes dans les 15 jours suivant l'assignation de leur dossier à une personne enquêtrice. |
| • Communiquer avec vous régulièrement pour vous informer de l'évolution de votre dossier. | • Cela a été fait dans tous les cas une fois le dossier attitré à une personne enquêtrice. |
| • Traiter, de façon générale, les plaintes et les différends dans un délai moyen de 12 mois, sauf pour les situations exceptionnelles liées à la complexité de certains dossiers. | • Le délai moyen de traitement des dossiers déposés au cours de l'année 2011-2012 et pour lesquels une décision a été rendue au cours de la même année est de 209 jours. |
| Si vous êtes **l'employeur** et qu'une plainte ou un différend vous concerne, cela signifie que la Commission s'engage à :<br>• Vous informer de la date de cette plainte, de sa teneur et de la disposition en vertu de laquelle elle a été portée.<br>• Prendre contact avec vous et à vous informer du cheminement de la plainte ou du différend.<br>• Vous fournir l'information et les références pertinentes relatives à vos obligations concernant l'application de la Loi sur l'équité salariale. | Dans tous les cas, l'employeur a été informé par lettre de la réception d'une plainte et de la date à laquelle elle a été déposée. Une fois le dossier attitré à une personne enquêtrice, l'employeur a été informé de la teneur de la plainte ainsi que de la disposition en vertu de laquelle elle a été déposée. La personne enquêtrice l'a de plus informé quant au cheminement du dossier et lui a fourni l'information et les références pertinentes quant à ses obligations concernant l'application de la Loi. |
| Si vous êtes l'**employeur** et que la Commission procède à une vérification, cela signifie que la Commission s'engage à :<br>• Communiquer avec vous si votre entreprise est sélectionnée à cette fin.<br>• Vous renseigner et vous soutenir si des correctifs doivent être apportés à la situation de l'équité salariale dans votre entreprise pour la rendre conforme à la Loi. | En raison des modifications législatives apportées à la Loi sur l'équité salariale en 2009 et du volume important de plaintes reçues au cours de l'année 2011-2012, aucune vérification n'a été effectuée au cours de cette période. |

## Notre service de conciliation

Dans certaines situations, la Commission de l'équité salariale offre une démarche de conciliation afin de favoriser un règlement entre les parties. Cela signifie que la Commission s'engage à :

| Indicateurs | Résultats 2011-2012 |
|---|---|
| • Prendre contact dans les 15 jours avec les parties lorsqu'elles acceptent, sur une base volontaire, l'offre de conciliation. | • En général, la conciliatrice ou le conciliateur assigné au dossier communique avec les parties dans un délai moyen de 15 jours suivant l'acceptation de l'offre de conciliation. |
| • Informer les parties du déroulement du processus de conciliation. | • Les parties sont informées au fur et à mesure du déroulement du processus et elles sont invitées à y participer activement. |
| • Accompagner les parties dans le but d'en arriver à un accord conforme à la Loi. | • La conciliation exige en moyenne 5 rencontres afin de parvenir à une entente. |

## Amélioration des services

| Améliorer nos services | Résultats 2011-2012 |
|---|---|
| Si vous n'avez pas obtenu satisfaction des services offerts par le personnel de la Commission, vous avez la possibilité de déposer une plainte au Bureau de la présidente de la Commission, qui s'engage à y répondre dans un délai maximal de 30 jours ou à vous informer des raisons du délai supplémentaire. | Aucune plainte n'a été déposée au bureau de la présidente au cours de l'année. |

# Annexe 4

## DÉVELOPPEMENT DURABLE : ACTIONS RÉALISÉES EN 2011-2012

### Objectif gouvernemental 1

Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable. Favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière ainsi que l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre.

### Objectif organisationnel 1

Augmenter la connaissance de la Loi sur le développement durable et des principes qui y sont inscrits dans une perspective globale de changements comportementaux.

| ACTION 1 | Indicateurs | Cibles |
|---|---|---|
| Contribuer à la mise en œuvre du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'administration publique | Taux du personnel joint par les activités de sensibilisation au développement durable | 100 % du personnel joint d'ici 2011 |
| | Taux du personnel ayant acquis une connaissance suffisante du concept de développement durable pour le prendre en considération dans ses activités régulières | Viser qu'au moins 50 % du personnel possède une connaissance suffisante du concept de développement durable pour le prendre en considération dans ses activités régulières d'ici 2013 |

**Résultats atteints au cours de l'année**

Pour la première cible, 100 % du personnel a déjà été sensibilisé. En ce qui a trait à la deuxième cible, l'action se poursuit.

Tout au long de l'année, la Commission a diffusé une dizaine de chroniques sur différents sujets dans son bulletin interne bimensuel, *L'Échelle*, afin de sensibiliser le personnel au développement durable.

Par ailleurs, la Commission participe aux rencontres du comité de développement durable qui regroupe l'ensemble des ministères et organismes présents dans l'édifice du 200, chemin Sainte-Foy, à Québec.

Objectif gouvernemental 4

Poursuivre le développement et la promotion d'une culture de la prévention et établir des conditions favorables à la santé, à la sécurité et à l'environnement.

Objectif organisationnel 2

Contribuer activement au maintien et à l'amélioration de la santé physique et psychologique du personnel.

| ACTION 2 | Indicateurs | Cibles |
|---|---|---|
| Miser sur les meilleures pratiques permettant d'offrir au personnel un environnement de travail favorisant la santé, la sécurité et la qualité de vie | Nombre et type d'activités pour informer et promouvoir la santé globale des personnes au travail<br>Réviser ou mettre en place des mesures préventives et de soutien | 10 activités d'ici 2013<br>Nombre de mesures révisées ou mises en place |

**Résultats atteints au cours de l'année**

Afin de répondre à cet objectif, la Commission a poursuivi sa participation active aux rencontres du Comité des partenaires du centre d'activité physique Tonus 200, regroupant tous les ministères et organismes de l'édifice situés au 200, chemin Sainte-Foy, à Québec. Ce partenariat offre au personnel, sur les lieux mêmes du travail, la possibilité de suivre des cours de groupe pour améliorer leur condition physique et de devenir membre du centre qui offre, en plus de l'équipement d'entraînement, des services de kinésiologie.

Dans sa politique de remboursement des frais reliés à la santé des personnes, la Commission continue de rembourser à son personnel 20 % du coût de l'abonnement, jusqu'à un maximum de 120 $ par personne par année financière, qu'il s'agisse d'un abonnement annuel ou d'une inscription à des cours de groupe.

De plus, la Commission accueille aux quinzaines dans ses bureaux une massothérapeute qui offre des soins sur chaise. Enfin, à des fins préventives, des spécialistes en ergonomie procèdent à des modifications et de nouveaux ajustements aux postes de travail.

### Objectif gouvernemental 6

Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et des organismes gouvernementaux.

### Objectif organisationnel 3

Encourager l'adoption de pratiques écoresponsables dans les activités quotidiennes de gestion de la Commission de l'équité salariale.

| ACTION 3 | Indicateurs | Cibles |
|---|---|---|
| Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable | État d'avancement de la mise en œuvre d'un cadre de gestion environnementale, de mesures contribuant à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale et de la mise en œuvre de pratiques d'acquisitions écoresponsables | Avoir adopté un cadre de gestion environnementale en 2011<br><br>Avoir mis en œuvre au moins 6 mesures ou activités pour contribuer directement à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale<br><br>Avoir mis en œuvre au moins 5 pratiques d'acquisitions écoresponsables |

**Résultats atteints au cours de l'année**

Les travaux entourant la production d'un cadre de gestion environnementale ont été amorcé en 2011-2012 ; cette obligation a été suspendue pendant presque toute la dernière année, en raison de l'abolition envisagée de la Commission en 2010.

Cependant, au cours de l'année, la Commission a poursuivi les mesures de gestion environnementale et les pratiques d'acquisitions écoresponsables déjà mises en place. Ces mesures vont de l'utilisation des installations de la vidéoconférence pour relier le personnel de Québec et de Montréal à la configuration des imprimantes pour l'impression recto verso par défaut, en passant par l'accessibilité à un système de récupération multimatières (papier/carton, verre, métal, plastique) pour l'ensemble du personnel. En ce qui a trait aux pratiques d'acquisition écoresponsables, la Commission a notamment convenu d'acquérir des imprimantes moins dommageables pour l'environnement et des cartouches d'impression au laser remises à neuf.

### Objectif gouvernemental 11

Révéler davantage les externalités associées à la production et à la consommation de biens et de services.

### Objectif organisationnel 4

Accroître la visibilité de l'équité salariale au Québec en faisant ressortir ses effets sur l'efficacité et la prospérité économiques.

| ACTION 4 | Indicateurs | Cibles |
|---|---|---|
| Travailler de concert avec des partenaires relayeurs d'information en misant notamment sur les bénéfices économiques de la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises | Nombre de partenaires relayeurs d'information | Avoir travaillé avec 5 partenaires |
| | Nombre d'initiatives réalisées | Avoir réalisé 5 initiatives d'ici 2013 |

**Résultats atteints au cours de l'année**

En 2011-2012, de nouveaux partenariats ont été mis en place auprès d'organisations patronales, syndicales, de groupes de femmes et d'autres organismes communautaires qui agissent en soutien à la main-d'œuvre féminine, pour un total de 36 organisations. De plus, les travaux préparatoires à la mise en place de nouveaux partenariats dans l'administration publique ont été exécutés. La cible fixée est donc largement dépassée.

### Objectif gouvernemental 26

Prévenir et lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

### Objectif organisationnel 5

Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise.

| ACTION 5 | Indicateurs | Cibles |
|---|---|---|
| Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses, particulièrement des travailleuses non syndiquées, immigrantes et issues des communautés culturelles | Nombre d'ententes de partenariat | 3 ententes |
| | Nombre de sessions de formation données par des partenaires et destinées aux travailleuses | Au moins 10 sessions de formation d'ici 2013 |

**Résultats atteints au cours de l'année**

Voir les résultats relatifs à l'objectif 3.3 à la page 31.

# Références


BARRETT, Rowena (2012). *Attitudes or Gender Pay Equity in Smaller Firms : A Study of Firms Predominantly Based in Western Australia*, Economic security 4 women, 46 p.

CHICHA, Marie-Thérèse (2006). *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération : modèles et impacts* (document de travail), Genève, Bureau international du travail, 79 p.

DÉTAIL QUÉBEC (2008). *Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre du commerce de détail 2008-2011 : sommaire et recommandations* [PDF], 34 p., http://www.detailquebec.com/assets/files/sommaire2009.pdf.

FABI, Bruno, et Richard LACOURSIÈRE (2006). « Attraction et fidélisation d'employés qualifiés : les PME sont-elles dans la course? », dans *InfoPME*, vol. 6, n°2.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (23 janvier 2012). *Rémunération horaire moyenne et évolution du pouvoir d'achat selon diverses caractéristiques, résultats selon le sexe, Québec, 1997-2011 (en dollars de 2002)*, http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/c010_rem_hor_sexe_97_11_constant.htm.

QUÉBEC. COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (2006). *La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir : rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, Québec, Commission de l'équité salariale, 119 p.

STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la population active*, 1997 et 2011, Tableau – 010.

STATISTIQUE CANADA (décembre 2011). *Structure des industries canadiennes* [base de données statistiques], n° au catalogue : 61F0040XCB.

Commission
de l'équité salariale
Québec